КОЛДОГОВОР — ПЕРВЫЙ ШАГ К ДИКТАТУРЕ ПРОЛЕТАРИАТА

Российская общественно-политическая газета

Народная правда

Издается в Ленинграде — Санкт-Петербурге | №11(171) | 2020 г. | Цена свободная

ПАРТИЯ КАЖДОГО СОЗНАТЕЛЬНОГО РАБОЧЕГО

о XXVII съезде Рабочей партии России

«Рабочая партия России» называется так не для красного словца. Ее программа требует повышения зарплаты до уровня, позволяющего рабочим семьям нормально жить, то есть до 200 тыс. руб. и выше в месяц. Она предусматривает введение 6-часового рабочего дня (при такой зарплате). Главное — ставится задача утверждения Советской власти как формы господства рабочего класса.

Любой разумный человек скажет, что достигнуть этого можно только при активной, организованной борьбе самого рабочего класса. Рабочие, сознающие ее необходимость, объединились в общественное объединение «Рабочая партия России».

Они позаботились, чтобы партия действовала в интересах рабочего класса, предусмотрев норму, которой никогда еще не было в уставах рабочих, коммунистических партий. По уставу РПР, решение всех руководящих органов партии — от собрания заводской партийной организации до съезда партии — принимаются таким образом, что большинство голосующих составляют рабочие. Например, на собрании — 10 членов партии, из них 4 рабочих. Тогда при принятии решения голосуют 4 рабочих и не больше 3 членов партии — не рабочих.

Вот такая партия провела в октябре в Нижнем Новгороде свой XXVII съезд. Не удивительно, что из 23 делегатов 15 были рабочими.

Партия действующих рабочих

На съезд были избраны не просто члены партии — рабочие. Делегатами съезда стали только те из них, которых одновременно направили на Российский комитет рабочих — постоянно действующий семинар по рабочему, профсоюзному движению. А на РКР направляет не партия, а комитет рабочего профсоюза или инициативная группа рабочих (не менее 5 человек). Значит, делегаты съезда партии — люди, известные в своих коллективах активностью в интересах рабочих.

Это подтвердилось в отчетном докладе сопредседателя рабочей комиссии Центрального комитета РПР Валентина Владимировича Кальвита, электромонтера АО «Саровская генерирующая компания». Он рассказал о том, как члены партии, подготовив выгодные работникам проекты коллективных договоров, стараются объединить рабочих для борьбы за принятие этих договоров.

С гордостью было отмечено, что партия помогала шахтерам из Донецка и Луганска выбить у администрации задолженность по зарплате. Предложенный способ действий полностью соответствует Трудовому кодексу — приостановка работы (с письменным уведомлением работодателя) до выплаты причитающейся шахтерам заработной платы. Приостановку делали не в одиночку, а сменами. Хотя это не было забастовкой, но рабочие действовали сообща, и работодателям пришлось погасить задолженность по зарплате.

Заслугой партии является также проведение Российского комитета рабочих. Любая инициативная группа рабочих, любой рабочий профсоюз может направить своего делегата-рабочего на РКР для обмена опытом борьбы, совета у тех, кто в этой борьбе впереди, а также у лучших ученых и специалистов, служащих рабочему классу. Совместно подготовленные постановления-рекомендации принимаются большинством голосов делегатов. Все, кто участвует в работе РКР, не сомневаются: другого такого семинара, полезного для рабочих, нет во всей России, и, наверное, в мире.

В борьбе за классовое самосознание рабочих

Успех в классовой борьбе приходит, если рабочие и их сторонники из числа нерабочих сознают, за что и как надо бороться. В докладе сопредседателя Идеологической комиссии ЦК Дмитрия Юрьевича Шилова, монтажника РЭА ООО «КБСМ» (Ленинград), говорилось, что ученые и специалисты из Рабочей партии России преподают марксистско-ленинское учение в Красном университете и Университете рабочих корреспондентов. Занятия проводятся как в очной форме, так и через просмотр записей лекций и семинаров в интернете. Каждый желающий может убедиться: жизненно важные для рабочих знания излагаются здесь в ясной, доступной форме. Не случайно, например, выступления сопредседателя Идеологической комиссии Центрального Комитета партии, профессора Михаила Васильевича Попова набрали 10 миллионов просмотров.

За истекший год партия организовала международные научно-практические конференции «И.В. Сталин — вождь строительства социализма», «Ленинский подход к развитию профсоюзов» и «Ленинское учение о диктатуре пролетариата и современность», по результатам которых были изданы сборники статей.

Рабочая партия России выпускает газету «Народная правда», в том числе в виде специальных выпусков «За рабочее дело», «Красный университет», «Рабочий Москвы», а также газету «Правда труда» со специальными выпусками «Депо» и «Шахтер Донбасса». Члены партии вручают эти газеты десяткам тысяч рабочих России у проходных крупнейших заводов и фабрик.

Силами членов партии круглосуточную работу в интернете ведет Красное радио. Большую помощь работникам в организации коллективной борьбы оказывает Канал Фонда Рабочей Академии на YouTube.

И пусть у класса капиталистов множество газет, телевизионных и интернет каналов, пусть у него на службе толпы людей с учеными степенями и званиями, рабочая правда побеждает. Все больше рабочих и сторонников рабочего класса включаются в борьбу за рабочее дело, встают в ряды Рабочей партии России.

Рабочие — во главе партии

Рабочая партия России так организует свою работу, чтобы партийные рабочие на деле могли руководить ее делами. Секретарями комитетов всех региональных партийных организаций избраны рабочие: в Московской организации — Сергей Александрович Горбушкин, электромонтер ПАО «ФСК ЕЭС», в Ленинградской — Николай Георгиевич Фурса, водитель АО «Коломяжское», в Нижегородской — Валентин Владимирович Кальвит, электромонтер АО «Саровская генерирующая компания». Большинство членов Центрального Комитета партии и организационного бюро ЦК — рабочие.

Вся сумма партийных взносов, поступающая в ЦК, идет на оплату расходов, связанных с участием рабочих-членов партии в заседаниях Российского комитета рабочих, в работе съезда партии. Такое строго целевое расходование партийных средств создает для рабочих финансовую возможность работать в руководящих органах партии.

Партия исключает из своих рядов тех, кому не нравится руководящая роль рабочих в РПР: кто отрицает эту роль, тот препятствует борьбе за улучшение положения рабочего класса и установление его политического господства.

Укрепление руководящей роли рабочих в партии необходимо для того, чтобы рабочий класс мог успешно бороться за свои интересы.

Рост Рабочей партии России — забота рабочего класса

Надо прямо сказать: партия сделала бы много больше, если бы ее первичные организации были на всех крупных и средних промышленных предприятиях. Таких в России — 20 тысяч. Минимальная численность членов партии в заводской организации — 3 человека. Итак, для того чтобы партия смогла организовать борьбу за улучшение жизни всего рабочего класса, в нее должны вступить 60 тысяч человек, из них, по меньшей мере, 40 тысяч рабочих. Сегодняшняя численность членов партии, в том числе рабочих, существенно меньше необходимой для успеха в классовой борьбе.

Товарищи рабочие, вы хотите улучшить жизнь своего класса, а, значит, свою собственную? — Вступайте в Рабочую партию России!

Встретиться с членами партии очень просто — именно они вручают вам у проходных «Народную правду» и ее специальный выпуск «За рабочее дело», газету «Правда труда». В этих газетах есть контакты членов партии в большинстве регионов России.

Пора рабочим сообща добиться лучшей жизни.

А.В. Золотов, сопредседатель организационной комиссии Центрального Комитета Рабочей партии России

БОРЬБА ЗА УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА С УЧЕТОМ ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ

Если вы работаете с вредными сварочными испарениями, дышите металлической пылью, на вашем рабочем месте очень холодно или очень жарко, плохое освещение, или наоборот, очень яркое, то ваша работа относится к работе с вредными или опасными условиями труда.

Любой уважающий себя работник, любой рабочий профсоюз всегда добивается того, чтобы работники работали не во вредных условиях труда, а в безопасных условиях труда. И добивается от работодателей, чтобы они снижали вредные факторы, которые влияют на здоровье работников, устанавливали современное оборудование, вытяжки, обеспечивали работников современными средствами индивидуальной защиты, устанавливали безопасное оборудование, которое сохранит здоровье работника.

Конечно, на все эти мероприятия нужны деньги, но деньги для компании зарабатывают сами работники, а потом никакие компенсации денежные не восстановят здоровье работника.

Конечно, мы понимаем, что все вредные и опасные факторы невозможно единовременно устранить и всё равно будут рабочие места, на которых будут присутствовать вредные и опасные факторы. Поэтому, есть у нас закон 426 ФЗ, который регулирует трудовые отношения, связанные с работой во вредных и опасных условиях труда.

Все условия труда разделяются по этому закону на 4 класса, это: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Вредные, в свою очередь, разделяются ещё на 4 группы, это: 3.1, 3.2, 3.3 и 3.4. В зависимости от того, к какому классу принадлежит ваше рабочее место, вам положены различные льготы.

В ТК РФ ст.147 «Оплата труда работников, занятых работах с вредными или опасными условиями труда», в зависимости от класса, устанавливается повышенная оплата труда. Если работа во вредных или опасных условиях труда, то повышение на 4% от тарифной ставки или оклада. Конкретная величина может устанавливаться и колдоговором: в КД работники могут прописать, что во вредных или опасных условиях труда повышается на такой-то процент оклад.

Ст. 117 ТК РФ «Ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда». Если вредные или опасные условия труда, то положен дополнительный отпуск — 7 календарных дней, если класс 3.2, 3.3, 3.4. Если есть отраслевое соглашение, коллективный договор, то там может быть предусмотрен более длительный дополнительный отпуск. У авиадиспетчеров плюс 39 дней, то есть, 28+39=67 дней всего отпуска.

Ст. 92 ТК РФ «Сокращённая продолжительность рабочего времени»: те, кто работает с классом 3.3, 3.4 или опасные условия труда, должны работать не более 36 часов в неделю. Вот, например, медики на скорой помощи, у них 3.3, 3.4 класс и у них 36 часов.

ТК РФ ст. 222 «Выдача молока и лечебно-профилактического питания». Положено лечебно-профилактическое питание, которое тоже может быть усилено заключенным колдоговором.

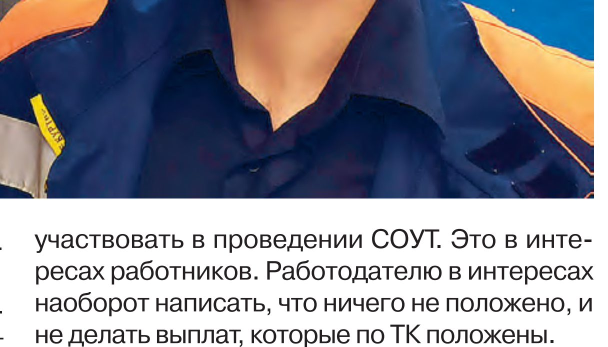
Ст. 27 «Сохранение права на досрочное назначение пенсии»: кто с вредными и опасными условиями труда работает, он раньше выходит на пенсию, причём это тоже может колдоговором улучшаться.

Как определяется подкласс вредности на рабочем месте?

Класс вредности на рабочем месте присваивается по результатам СОУТ в соответствии с 426 ФЗ РФ. СОУТ проводится один раз в пять лет.

Нанимается работодателем специальная компания, которая имеет аккредитацию и имеет право проводить СОУТ. Гендиректор выпускает приказ о проведении СОУТ, создаётся комиссия, в которую входят представители работодателя, представители работников и представители компании, которая будет эту оценку проводить. Они разрабатывают «дорожную карту», то есть, грубо говоря, решают: где будут проводить замеры, на каких рабочих местах, какие именно замеры, что именно мерить, в какое время.

Работники по этому закону должны получать всю информацию полностью: кто будет проводить, где будут проводить, запрашивать протоколы, результаты испытаний, какими приборами, то есть всю информацию по СОУТ работнику обязаны предоставить. Он может написать заявление на имя директора о том, чтобы его включили в эту комиссию. Он может узнать в какое время будет на его рабочем месте проводиться СОУТ, и он может присутствовать в это время на рабочем месте, либо написать заявление, чтобы он присутствовал на рабочем месте, если его по каким-то причинам не включат в эту комиссию, то есть следить за проведением СОУТ.



В этом законе есть права и обязанности, причём последние изменения в этом законе были подписаны 27 декабря 2019 года и с января 2020 года они действуют. Они немножко улучшают положение работников. По заявлению работника могут пересмотреть результаты СОУТ на рабочем месте и назначить СОУТ заново, или провести экспертизу самих результатов СОУТ.

Может ли собственник, который договаривается с компанией, которая проводит СОУТ, договориться с ней, чтобы она провела СОУТ так, как ему нужно? Естественно может! Поэтому работники и профсоюзы должны этот процесс контролировать. В комиссию должны входить те товарищи, которые будут подходить к этому делу ответственно.

Эта комиссия решает, какие на рабочих местах вредные и опасные факторы. Если работники не будут участвовать, «жёлтый» профсоюз, естественно, может не сказать ни о каких вредных или опасных факторах: освещённость, шум — и всё, разве что ещё какую-нибудь, напряжённость трудового процесса.

Если этот закон почитать — там очень много всяких факторов: и биологические, и химические, и физические, причем они сами ещё подразделяются. И тут уже неплохо бы взаимодействовать с медицинскими работниками, с врачами, с наукой. Потому что, например, у нас подстанция, там электрические поля, электромагнитные поля и эта область ещё не очень хорошо исследована. Есть работы научные о влиянии этих полей электрических на человека, я одну такую книжку пытался прочитать — очень сложно. Поэтому, нужно привлекать научных работников и врачей, чтобы советоваться с ними, какие именно вредные и опасные факторы на ваших рабочих местах есть, и включать их в протокол, чтобы компания, которая проводит СОУТ всё это измеряла. И, естественно, измерения проводить под контролем работников, при всём включённом оборудовании.

Это в идеальном варианте.

В реальности делается так: берётся жёлтый профсоюз, он молча всё подписывает, не указывает никаких вредных факторов. Сама методика подсчёта постоянно меняется не в интересах работника. На нашем предприятии примерно 700 рабочих мест, 900 работников. До СОУТ проводилась аттестация рабочих мест, по этой аттестации у нас было 217 рабочих мест с вредными условиями труда. В 2014 году поводилась СОУТ, и из 217 вредных рабочих мест остаётся 2(!). Техпроцесс не менялся, оборудование не менялся, ничего не менялось кроме методики. Проводилась СОУТ с профсоюзом, работники отнеслись пассивно, и вот это результат. Раньше 217 мест, а работников ещё больше, получали доплаты и компенсации, то после 2014 года работодатель себе очень хорошо сократил затраты на работников.

Вот медики, у них сейчас профсоюз Действие боевой, они участвуют в проведении СОУТ. Они судятся, работодатель пытается написать, что у них 3.2 класс, 3.3, а у них 3.4 на скорой помощи. Работники подавали в суд и, естественно, выигрывали, потому что, когда показывают машину скорой помощи всю в крови, естественно, биологический фактор очень серьёзный и вполне тянет на 3.4.

На Балтийском заводе Петербурге на каких-то рабочих местах работники участвовали и включали на рабочих местах оборудование, сварку, а на каких-то нет. И вот, в одних цехах им написали вредность, а в других — нет. И тоже люди недоумевают: как так, вроде рабочие места одинаковые, а вот в том цехе у них вредно, а у нас не вредно. А потому что не участвовали в СОУТ, вам и написали, что у вас всё нормально.

Итог такой, что обязательно нужно участвовать в проведении СОУТ. Это в интересах работников. Работодателю в интересах наоборот написать, что ничего не положено, и не делать выплат, которые по ТК положены.

И, самое главное, что работники должны не денежных компенсаций добиваться, которые положены, а добиваться безопасных условий труда!

Даже если им заплатят за вредные условия труда, то деньги-то они потратят, а потом здоровье у них ухудшится настолько, что они работать не смогут, им нужно будет лечиться, а денег у них уже не будет, и время жизни у них сократится значительно.

Поэтому нужно не только добиваться участия в СОУТ, но, если есть вредные факторы, сводить их к минимуму, либо пытаться это делать, не ведясь на всякие денежные компенсации.

Горбушкин Сергей Александрович, ПАО «ФСК ЕЭС», электромонтер, Московская область, г. Электросталь
Выступление на заседании Российского комитета рабочих 17.10.2020 г.

Постановление Российского комитета рабочих

БОРЬБА ЗА УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА С УЧЕТОМ ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ

Российский комитет рабочих констатирует, что результаты борьбы работников, организованных в профсоюзы, за улучшение условий и охраны труда, а также изменение процедуры специальной оценки условий труда (СОУТ) в интересах работников нашли отражение в изменениях закона 426-ФЗ в 2020 году. Вместе с тем без активного участия работников и их представительных органов в проведении СОУТ сами по себе эти изменения не будут способствовать дальнейшему улучшению условий и охраны труда.

Российский комитет рабочих рекомендует:

первичным профсоюзным организациям:

- организовывать собственные инспекции по охране труда и активно участвовать в проведении СОУТ на всех этапах;
- помогать работникам в составлении замечаний и возражений по результатам СОУТ в письменном виде и предоставлять их в виде требованийработодателю;
- на основании письменных замечаний и возражений работников готовить мотивированные предложения работодателю о проведении внеплановой СОУТ и требовать её проведения;
- участвовать в разработке и требовать от работодателя выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда по результатам СОУТ;
- не допускать отмены льгот и компенсаций работникам по результатам СОУТ без действительного улучшения условий труда;

работникам:

- заявлять о наличии на своем рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов в комиссию по проведению СОУТ;
- контролировать проведение идентификации и замеров вредных и (или) опасных производственных факторов на своем рабочем месте;
- предоставлять работодателю, организации, проводящей СОУТ и в выборный орган первичной профсоюзной организации свои замечания и возражения относительно результатов СОУТ, проведенной на своем рабочем месте;
- поддерживать первичную профсоюзную организацию в борьбе за улучшение условий и охраны труда, в том числе при проведении и использовании результатов СОУТ в интересах работников, вплоть до коллективных действий.

Борьба за безопасность каждого рабочего места будет эффективной, если она сочетается с борьбой за увеличение оплаты труда и сокращение рабочего времени.

Нижний Новгород, 18 октября 2020 года

СЕМИНАР ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ — РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

ВЫСТУПЛЕНИЯ УЧАСТНИКОВ СЕМИНАРА

ЗАВОЕВАНИЕ РАБОЧИМ ПРОФСОЮЗОМ БОЛЬШИНСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Кальвит Валентин Владимирович, АО «Саровская генерирующая компания», электромонтер

Я являюсь сопредседателем независимого профсоюза рабочих «Защита» в АО «Саровская Генерирующая Компания». Наша история завоевания большинства началась с того, когда нашему предприятию пару лет подряд не индексировали заработную плату и в коллективах начались местечковые недовольства по факту того, что мы не получаем индексации заработной платы, что заработная плата у нас стала падать. И тут инициативными группами стали различные письма составляться.

У нас на предприятии было 2 профсоюза: Профсоюз работников атомной энергетики и промышленности и другой профсоюз, который сейчас я возглавляю. На тот момент председателем нашего профсоюза был Владимир Степанович Рузанов, который неоднократно присутствовал на Российском Комитете Рабочих. Он встретился с инициативными людьми и сказал: «Ребята, сейчас это выглядит все как бунт. Если вы не организуетесь, вас поодиночке призовут к ответственности, вы попадете в опалу и приложат все усилия чтобы руководство от вас избавилось». Но что мы задали ему вопрос: «Как нам организоваться, что нам делать? Тот профсоюз не решает никаких вопросов, интересы работников не отстаивает». Он говорит: «Не надо ничего создавать, все уже создано.» Уже на тот момент он понимает, что профсоюзное движение имеет форму, такую скачкообразную как бы, форму отлива и прилива, бывает и подъем, бывает и падение.

На тот момент Рузанов остался один практически, с десятком уборщиц. Профсоюз особой агитации не вел, но и не собирался самоликвидироваться. Мудрость этого управленца состояла в том, что он знал, что рост будет, что волна недовольства рано или поздно поднимется. И он дождался этого момента. Передал бразды правления в наши руки. Мы создали профком, в который входили представители практически всех цехов нашей организации. Мы зарегистрировались, выбрали новый профком, выбрали сопредседателей и начали активную работу уже от лица профсоюза.

Когда мы выдвигали требования к нашему работодателю, за нами было уже решение профкома, и когда нас спрашивали «от чьего лица вы действуете?», мы этим решением удовлетворяли любопытство.

На сегодняшний момент наша профсоюзная организация составляет чуть меньше ста человек. В момент пика численности мы доходили до двухсот человек. Но и тогда не представляли больше половины коллектива. Ввиду того, что есть еще отраслевой профсоюз, и есть масса людей, которые вообще не в профсоюзе. Люди пытаются решать свои проблемы сами.

На Российском Комитете Рабочих мы узнали, что организация, даже мелкая, все равно может быть дееспособной. Для представления интересов работников вы можете получать доверенности.

Задача завоевания большинства сплотила коллектив. Мы распечатали бланки доверенностей и ходили по коллективу. И даже люди, которые были не в нашем, а в отраслевом профсоюзе, доверяли нашей организации представлять их интересы перед работодателем. И в профсоюз в 2011 году мы набрали 200 человек.

Мы поняли, что нужно выдвигать требования не единичные, а комплексные. Выдвижение комплексных требований объединяет работников в борьбе за создание проекта и последующее заключение коллективного договора.

На тот момент у нас не было своего проекта, мы просто составили изменения, как товарищ докладывал. Наши предложения в комиссию были отправлены, но, конечно, никто их не рассматривал — позиция работников мало кому интересна. Сторона работодателя вообще заявила, что «если у вас нет своего проекта, то о чем вести разговор с вами?». Поэтому РКР рекомендует идти на переговоры с работодателем со своим проектом коллективного договора.

Мы на тот момент не составили свой проект. Провели митинг несогласных с действиями работодателя, работодатель применил административный ресурс. Часть работников поняла, что от митингов мало что изменится. Кто-то начал искать другую, более высокооплачиваемую работу. Пенсионеры уходили на пенсию. Молодые люди не приходили. Даже на сегодняшний день средний возраст по предприятию свыше 45 лет.

На сегодняшний момент у нас есть проект коллективного договора, который обсуждается в коллективе. Надеемся, что коллектив нас всетаки поддержит и мы выйдем на переговоры со своим проектом.

Большинства нам так и не удалось завоевать, но мы организовали, тоже не без подсказки наших консультантов, единый представительный орган, который позволил нам участвовать непосредственно в коллективных переговорах.

Мы создали единый представительный орган с отраслевым профсоюзом в пропорции: у кого больше численность, у того, соответственно, в комиссии людей должно быть больше. Впервые «Защита» представила больше представителей в комиссии, чем официальный профсоюз. Но мы прекрасно понимаем, если не работать над увеличением численности профсоюза, постоянно не агитировать, не вести пропаганду, профсоюз опять может скатиться до такого уровня, что работодатель не будет с ним считаться.

Поэтому еще раз обращаюсь к тем, кто будет проводить такую работу. Не пренебрегайте доверенностями. Путь у вас сегодня организация не совсем большая, но когда человек доверяет представлять свои интересы, он уже начинает, по меньшей мере, задумываться о том, что кто этим будет заниматься, а потом он, может быть, скажет, «дай-ка и я тоже этим займусь» и вступит в ряды профсоюза. Такую работу нужно проводить для того, чтобы ваша профорганизация крепла, росла.

Чтобы набирать численность, активу показать всетаки свою работу по отстаиванию интересов работников. Как показывает практика, сначала самым острым вопросом ставится вопрос заработной платы. Но если начинать разбираться с этим вопросом, он уходит на второй план, потому что если люди боятся потерять рабочее место, то уже вопрос занятости встает на первое место.

Но работа одного актива тоже не приведет к большим достижениям, ведь надо понимать, что любой актив должен поддерживать трудовые массы. Если у актива есть поддержка коллектива, организация будет чего-то добиваться. Если будет отношение с активом такое: «вот вы ребята умные, сильные, хорошие, идите боритесь, а мы здесь посмотрим, что у вас получится» — соответственно, в такой организации будет мало успеха.

В целом алгоритм ведения работы внутри уже создавшегося профсоюза ясен. Как говорит пословица, «были бы кости, мясо нарастет». Но, кости тоже должны быть целые. Чтобы профсоюз развивался, актив должен быть предан делу коллектива, а коллектив должен поддерживать тот актив, который борется и представляет их интересы. Именно в такой связке организация будет крепнуть, расти и добиваться успехов.

Федин Андрей Анатольевич, ЗАО НПП «Мера», оператор-наладчик станков с ЧПУ, г. Королев, Московская область

Многие люди выходят из так называемых жёлтых профсоюзов. Не надо выходить из любых профсоюзов, это большая глупость, выходить ради того чтобы не платить взносы или не нести общественную нагрузку. Но если в профсоюзе всё схвачено администрацией и не получается этот профсоюз орабочить, переизбрать профком, то необходимо создавать свой рабочий профсоюз.

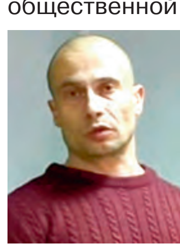
Такой профсоюз может привлекать к общественной работе других товарищей, даже не из профсоюза, делать из них инспекторов по технике безопасности и охране труда, выдавать им удостоверения инспектора, причем чем больше тем лучше, хоть на каждом участке. Если вдруг на каком то участке чтото будет не так с техникой безопасности, то тут же появится инспектор с удостоверением в кармане, который сможет решить этот вопрос и проявить себя.

Надо что то делать полезное, для того что бы с людьми контактировать и втягивать в общее дело. Вот буквально перед отъездом заходил маляр и возмущался что заставляют красить без вытяжки нестандартные конструкции, которые в вытяжной шкаф не входят, в это же время ещё и электрик начал ругаться что ему дали работу на троих и всё срочно, он не успевает. Я предложил написать служебки, эти вопросы как-то были урегулированы. К такому надо быть готовым всегда. Потому необходимо иметь как можно больше своих инспекторов безопасности, которые имея удостоверение, чувствовали бы себя не придатком машины, а ответственным за порядок на своём рабочем месте. Тем самым люди втягивались бы в общественную работу.

На некоторых предприятиях есть люди герои, которые взваливают на себя общественную работу, несмотря на то, что больше никто пока этим не хочет заниматься. Т.е они начинают создавать профсоюз, писать заявления о нарушениях условий труда, наводить порядок в рамках техники безопасности, писать служебки и всё что полагается согласно ТК и что до сих пор не делалось, и люди работали в ужасных условиях. Я знаю такие люди находятся практически совершая подвиг, действуя не ради себя, этих товарищей надо поддерживать. Если есть такие работники на вашем предприятии, которые ведут деятельность ради рабочих, за улучшение условий труда рабочих, за их безопасность, или предлагают работникам обсудить коллективный договор, и создать профсоюз.

Если таких активистов ктото сдаёт работодателю, тот сдаёт сам себя и сам себя предаёт, потому что интерес рабочего никогда не совпадёт с интересом «работовзятеля». За такое предательство может, разок и погладят по голове и возможно тысчонку подкинут и всё. Это как лизнуть сапог хозяина. А экономическое положение рабочих постоянно ухудшается уже 30 лет, и при таких, вредных самому себе, поступках так и будет ухудшаться.

Моему товарищу из Ногинска предложили на работе стать инспектором по технике безопасности и он не отказался, и это очень хорошо. Если поначалу люди побаиваются вступать в рабочий профсоюз, то таким образом можно коллег приобщать к общественной работе.



Заварин Максим Анатольевич, водитель автобуса, ПАТП-2, председатель профсоюза работников пассажирского транспорта «Движение», г. Тюмень

Организация у нас не маленькая, 2500 чел. два подразделения, головное 1500 и обособленное 1000 чел., я работаю в обособленном подразделении ПАТП-2. В конце апреля мы с товарищами учредили профсоюз, нас было 3 чел., для привлечения новых членов профсоюза мы выбрали такую тактику: открыто говорю с коллегами только я. Разговоры обычно были очень продолжительными, чтобы человек понял о чем идет речь, если он не подготовлен и на задумывался о профсоюзе. Если он соглашался вступать в профсоюз, то об этом знал только я, и членов профсоюза никому не выдавал, даже если кто то попадал продажный. Так потихонечку за 4 месяца набралось 30 чел. и перед отъездом на РКР, 13 го числа, мы провели первое скрытое собрание. Страх-то у людей всё-таки пока ещё присутствует, и у меня, если честно, присутствовал поначалу, когда задумал создавать профсоюз, но со временем это проходит. И люди, которые решились и всё обдумали, поняли, что надо проводить собрания более открыто. В итоге открылось со мной вместе ещё 8 чел. и они тоже занимаются агитацией в профсоюз. В этом нам помогает газета Депо, там моя статья вышла, призывающая вступать в профсоюз, так же мной написан проект коллективного договора. Особенность этого проекта в том, что его действие распространяется именно на обособленное подразделение. Сейчас у нас общий КД на два подразделения, но по закону можно заключить КД и на одно подразделение. Вот вокруг этого договора и его выжимки (основных пунктов, улучшающих положение работников) сейчас идет агитационная работа, призывающая вступать в профсоюз и цель его — борьба за заключение прогрессивного колдоговора. Нам о большинстве коллектива ещё рано говорить. Но возможно, наш опыт кому то поможет хотя бы начать предпринимать какие-то действия, ведь 30 человек это уже немало. Ещё вчера мы все были разрознены, тем более если учесть нашу специфику, что каждый в своей кабине закрыт и у каждого своя жизнь, мы можем не видеться годами. Но при помощи современных технологий это всё решаемо.

Гиль Павел Юрьевич, Самарская ГРЭС, ПАО «Тплюс», слесарь-ремонтник 4-го разряда

Наш профсоюз, он пока есть, но расширения пока серьезного не происходит. Вот, что могу рассказать из своего опыта. Ситуация была на 3 котельной, где я сейчас непосредственно работаю. Наше предприятие разделено на несколько котельных по городу. И у нас мастер такой, он «живчик», любит всех подстёгивать. Подбегает, говорит: давайте, работайте. Чего вы сидите? Как- то он немножко задолбал нас. 4 человека нас сидят в слесарке, все рабочие, общаемся между собой, свои вопросы. Он подходит и начинает вррубать ту же самую пластинку. «Ну чего вы сидите, а давайте вот это». Мы так все сели и посмотрели на него. Слушай давай ты не будешь вот это, мозги нам втирать. И он что-то раз, раз — и заглох. Что это такое? Когда один рабочий — это ни о чем. Два, три, четыре человека — это уже что-то, а когда вас больше — это уже коллектив. Профсоюз или другое объединение рабочих на предприятии — вот это сила. Вот такой опыт.

Капустин Николай Викторович, Нижетагильские электрические сети, инженер, член профкома.

Когда у нас были выборы председателя профкома, я в ходе агитационной компании довел до людей всю информацию про прогрессивные требования. Моя программа, по сути, из них и состояла:

Цель программы: повышение уровня жизни работников путем организации их успешной борьбы за свои интересы.

1. Борьба за повышение оплаты труда до реальной стоимости товара рабочая сила всеми законными способами. Для чего необходимо в коллективный договор внести следующие пункты:

- В соответствии со статьей 134 Трудового Кодекса Российской Федерации, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, обеспечить повышение уровня содержания заработной платы, путем индексации заработной платы один раз в квартал на индекс инфляции в данном регионе, рассчитанный государственными органами статистики, плюс 5% от тарифных ставок, окладов работников.

В действующем колдоговоре — повышение окладов один раз в год, в июле месяце.

- Работники не могут привлекаться к сверхурочной работе, кроме случаев крайней необходимости и по согласованию с профкомами. В случае привлечения работников к сверхурочной работе, оплату производить исходя из трехкратного среднего заработка.

В настоящее время у нас за первые 2 часа полуторный оклад идет и плюс премия, потом двойной. Но, так как оклады маленькие у людей, поэтому эти полтора часа, никуда не стреляют — не сильно много там выходит, а люди изнашиваются быстрее.

- Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 2-х часов в неделю и 6-ти часов за календарный месяц.

В настоящее время 120 часов в год и 4 часа в неделю переработок.

- Доля тарифной части в общей заработной плате должна составлять не менее 80%.

В настоящее время у нас 70% оклад и 30% премия.

2. Борьба за сокращение продолжительности рабочего дня всеми законными способами. Для чего необходимо в колдоговор включить следующие пункты:

- В связи с принятием пенсионной реформы, которая повлекла за собой увеличение пенсионного возраста и увеличение рабочих часов, отработанных за трудовой стаж работника до выхода его на пенсию, а также для увеличения свободного времени работников для свободного, всестороннего развития, повышения квалификации, участия в профсоюзной деятельности, работодатель обязуется сократить рабочее время до его нормальной продолжительности, которая не должна превышать 30-ти часов в неделю и не должна превышать 6-ти часов в рабочую смену, за исключением работающих во вредных условиях труда 3-ей и 4-ой степени, или в опасных условиях труда по результатам спец. оценки, которым должно быть установлено не больше 26-ти часов в неделю.

Сейчас у монтеров вредность 3.1, это идет доплата 4% к окладу. 3.2 — к отпуску дни увеличиваются. 3.3 — это сокращенная продолжительность рабочей недели.

3. Борьба за улучшение условий труда всеми законными способами, то есть:

- создание в профкоме цехкоме комиссии по проведению СОУТ, члены которой должны участвовать в проведении СОУТ.

У нас сейчас ездит инженер по охране труда с проверяльщиком. Я, как раз перед поездкой сюда, ездил с ними. Замеры они делают правильно. Но изменена методика подсчета вредных факторов. И поэтому сейчас ни у кого вредности нет.

4. Борьба за сохранение качества и сохранение персонала. Для чего необходимо в колдоговор внести следующие пункты:

- Увольнение работника, перевод работника на другую работу, только по согласованию с профкомом.

- Кадровые вопросы назначения работника на должность, работодатель обязан производить приказом руководителя подразделения организации и с учетом мнения профкома.

- В целях улучшения организации производства, штатную численность работников работодатель обязан устанавливать с учетом мнения профсоюзных комитетов.

5. Борьба за развитие производства. Для чего необходимо в колдоговор внести следующие пункты:

- Включение в коллективный договор требований по плановому обновлению основных средств производства, не менее 10% в год, автотранспорта и спецтехники установить срок эксплуатации не более 10 лет.

У нас на основной подстанции выключатели стоят, которым лет 50, хотя 30 лет срок их эксплуатации.

- Все работы, которые в настоящее время выполняют подрядные организации, кроме узкоспециализированных, выполнять своим персоналом.

У нас сейчас в сетях работает очень много подрядных организаций, которые, по сути, делают нашу работу. Понятно, что откаты и т.п. Ездят, нашу работу делают. Мы, причем, должны в первую очередь допустить подрядчиков, а потом уже свои работы делать. А диспетчер-то один, он не может со всеми одновременно работать.

6. Борьба за заключение прогрессивного коллективного договора, путем принятия решений на собраниях профсоюзных трудового коллектива и направление решений в комиссию по принятию колдоговора.

7. Борьба за исполнение коллективного договора всеми законными способами, путем принятия решений на собраниях профсоюзных коллективов.

Вот с этой программой я и ездил по всем районам, и ни один не сказал, что тут что-то плохо или неправильно. В общем-то весь народ поддержал. Но, так как нас мало, предприятие около 900 человек, но, мы входим в крупную систему и поэтому, необходимо, по крайней мере, хотя бы на ПЕРМЬЭНЕРГО, ЧЕЛЯБЭНЕРГО и СВЕРДЛОВЭНЕРГО распространить все эти передовые идеи. Именно в трудовых коллективах, именно таким же способом пробовать. У нас в каждом производственном отделении есть служба производственного контроля и охраны труда, в которой я работаю, мы вот как раз и пишем приказы по проведению дней охраны труда — это наша обязанность. Поэтому надо эти светлые идеи довести до сотрудников этих отделов, объяснить им. Там такие же живые люди нормальные, также работают с переработ-

ИНФОРМАЦИОННОЕ СООБЩЕНИЕ О ЗАСЕДАНИИ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ

В Нижнем Новгороде 17–18 октября 2020 года прошло очередное заседание Российского комитета рабочих.

Делегаты обсудили вопросы о завоевании рабочим профсоюзом большинства трудового коллектива, о развитии взаимодействия профсоюзных организаций с помощью Федерации профсоюзов России, о борьбе за улучшение условий труда с учетом проведения СОУТ.

РАБОЧИЕ — ДЕЛЕГАТЫ С РЕШАЮЩИМ ГОЛОСОМ:

Ананевич Никита Александрович, МП г.о. Самара ТТУ, слесарь по ремонту электрооборудования; **Васьковский Александр Евгеньевич**, ООО «Солви РУС», пекарь, г. Ленинград; **Дмитриев Максим Денисович**, ООО «Техноберинг», кладовщик грузчик-комплектовщик, Ленинград; **Гиль Павел Юрьевич**, Самарская ГРЭС, ПАО «Тплюс», слесарь-ремонтник 4-го разряда; **Горбушкин Сергей Александрович**, ПАО «ФСК ЕЭС», электромонтер, Московская область, г. Электросталь; **Гордевнин Максим Владимирович**, муниципальное предприятие городского округа Самара «Трамвайно-Троллейбусное управление», слесарь по ремонту подвижного состава; **Егорчев Михаил Анатольевич**, ООО «Пермь Глобал-Сервис», слесарь; -Иванов Филипп Викторович, АО «Авиастар», токарь, г. Ульяновск; **Кальвит Валентин Владимирович**, АО «Саровская генерирующая компания», электромонтер; **Корольков Евгений Александрович**, АО НИИ «Вектор», монтажник РЭА, Ленинград; **Котов Максим Викторович**, ООО «Шереметьево Хэндлинг», оператор комплектовщик, г. Москва; **Кузнецов Владимир Алексеевич**, ЛП «Технология», токарь, Ленинград; **Кулаков Дмитрий Геннадиевич**, Ульяновский автомобильный завод, слесарь механо-сборочных работ; **Макаров Андрей Николаевич**, ООО «БПО», автослесарь, Самарская обл., г. Сергиевск; **Пастухов Илья Андреевич**, ООО «Альтаир», оператор ПУ, г. Ижевск; **Соловьев Василий Феликсович**, АО «Петербургский тракторный завод», электрогазосварщик, Ленинград; -**Сонин Евгений Вячеславович**, ЗАО «Тулэлектропривод», токарь; **Шилов Дмитрий Юрьевич**, ООО «КБСМ», монтажник РЭА, Ленинград; **Федин Андрей Анатольевич,** ЗАО НПП «Мера», оператор-наладчик станков с ЧПУ, г. Королев, Московская область; **Фурса Николай Георгиевич**, АО «Коломяжское», водитель, Ленинград; **Чебаков Денис Сергеевич**, АО «Саровская генерирующая компания», электромонтер; **Чопа Алексей Михайлович**, ЭПК УрФУ, оператор станков с ПУ, Екатеринбург.

В заседании приняли участие консультанты Российского комитета рабочих **Дегтерев Денис Борисович**, заведующий эндоскопическим отделением ГБУЗ «Госпиталь для ветеранов войн», кандидат медицинских наук, консультант Российского комитета рабочих, г. Ленинград; **Золотов Александр Владимирович**, доктор экономических наук, профессор, действительный член Петровской академии наук и искусств, вице-президент Фонда рабочей академии, консультант Российского комитета рабочих, г. Нижний Новгород; **Казеннов Александр Сергеевич**, преподаватель Красного Университета, доктор философских наук, г. Ленинград; **Юрков Кирилл Валерьевич**, преподаватель Красного Университета, кандидат технических наук, г. -Ленинград.

ПО ОБСУЖДЕННЫМ ВОПРОСАМ ПРИНЯТЫ СЛЕДУЮЩИЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ.

1. «Завоевание рабочим профсоюзом большинства трудового коллектива»
2. «Развитие взаимодействия профсоюзных организаций с помощью Федерации профсоюзов России»
3. «Борьба за улучшение условий и охраны труда с учетом проведения СОУТ»

Принято обращение Российского комитета рабочих к рабочим Донбасса.

Большинством голосов делегаты с решающим голосом упразднили статус делегатов с совещательным голосом на Российском комитете рабочих.

Следующее заседание Семинара по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии — Российского комитета рабочих состоится в Нижнем Новгороде 20–21 марта 2021 года. В повестку дня предложен вопрос:

Выдвижение работниками требований к работодателю о принятии проекта коллективного договора работников.

Оргкомитету РКР поручено разработать дополнительные вопросы для обсуждения в марте 2021 года.

Информационный центр Российского комитета рабочих

Постановление Российского комитета рабочих
ЗАВОЕВАНИЕ РАБОЧИМ ПРОФСОЮЗОМ БОЛЬШИНСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Российский комитет рабочих отмечает, что необходимым условием успешных коллективных действий на предприятии, направленных на улучшение условий труда, является вовлечение в профсоюзную борьбу большинства работников. Основой для завоевания такого большинства должен служить проект прогрессивного коллективного договора, содержащий требования увеличения заработной платы, сокращения рабочего дня, улучшения условий труда и других, специфических для данного предприятия требований. Для более эффективной агитации в рабочих коллективах необходимо создать краткую выжимку из проекта коллективного договора на одну страницу. При обсуждении проекта с коллективом необходимо предлагать работникам выдавать доверенность на представление их интересов на переговорах с администрацией активистам рабочего профсоюза. Без привлечения на свою сторону большинства работников следует воздержаться от публичного объявления деятельности профсоюза перед администрацией предприятия.

Следует разъяснять работникам, что улучшение их положения возможно исключительно при условии коллективной борьбы за свои интересы, не следует надеяться на то, что покупатель рабочей силы будет самостоятельно увеличивать ее цену.

Практика коллективных действий в современной России показывает, что рабочие добиваются успеха чаще всего на предприятиях, где имеются организации партии рабочего класса, состоящие как минимум из трех рабочих. Наличие таких организаций многократно увеличивает возможности по организации и агитации к коллективным действиям большинства трудового коллектива.

ОБРАЩЕНИЕ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ К РАБОЧИМ ДОНБАССА



17 октября рабочие Макеевского металлургического завода приостановили работу до полного погашения долга по заработной плате. Такая приостановка — законное требование. Не стоит верить обещаниям, которые представители работодателя не выполняют. Только выплата долга по заработной плате в полном объеме должна быть основанием для возобновления работы. Российский комитет рабочих поддерживает справедливые, законные действия рабочих Макеевского металлургического завода и призывает рабочих Енакиевского металлургического завода и Алчевского металлургического комбината присоединиться к действиям товарищей.

СЕМИНАР ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ — РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

ками, также куча отчетов у них и нервотрепка. И чтобы именно этим способом, чтобы снизу люди ознакомились, провели собрание. А руководство очень боится именно правильно составленных бумаг, это для них смерти подобно, потому что грамотно составленная бумага — это уже основание в суд сходить и в прокуратуру.

Проблема — собрание собрать. Я могу собрать собрание, приказ написать и все такое, но вместо собрания у нас получается балаган. Покричали, разошлись, составили протокол, как бы так, ни о чем, никто его не собирается исполнять.

На последнем собрании собирались поговорить об использовании рабочего времени, у нас неэффективный менеджмент, очень длительное время идет на подготовку рабочего места, на допуски, все снимается на видеокамеру, потом это все загоняется в компьютер в специальную программу и там любой руководитель может посмотреть за любым рабочим местом: как допускали, как инструктировали, как чего. Это отнимает часть времени рабочего. У нас раньше обеда сейчас уже ни одна бригада не начинает работать, хотя рабочий день с 8 до 17.

Я хотел, чтобы рабочие поняли, что у них крадут часть рабочего времени, а потом заставляют торопиться. Они в это время начинают нарушать и несчастные случаи, как следствие. А дело в том, что все рабочее время тратится на подтверждение невиновности работодателя, при наступлении несчастного случая, а вина будет лежать именно на мастере, который организовывал работу. То есть мастер сядет, а пострадавший или в могилу ляжет, или в ожоговый центр.

В планах — дальше распространить все эти вещи, собрать нужное количество подписей, протоколов. Шаблоны протоколов я товарищам готовлю, потому что, если человек с нуля начнет составлять, чего там написать — непонятно. А когда все написано, только заполнить: сколько человек присутствовало, да потом снизу расписаться, кто участвовал, — другое дело.

Профсоюз может защищать своих членов, если они находятся в какой-то комиссии, в комитете профсоюзном. Необходимо, видимо, всех членов профсоюза распределить по комитетам, пусть формально, пусть они там ничего не делают, пусть один раз в месяц какую-нибудь маленькую бумажку составляют, которую я его в принципе научу составлять, и он уже будет как бы прикрыт, никто его не тронет.

Кратко по выборам. По подбору кделегатов на Конференцию руководство провело большую работу. На Конференции присутствовало всё руководство предприятия, председатель обкома ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗА. В ходе первого тура голосования из 43 делегатов 19 за Капустина, 14 за Емелина, еще за двоих по 5. Второй тур: 18 – Капустин, 20 – Емелин. Задача моя была не пробраться председателем профкома, а довести до людей наши идеи, и это было сделано.

После того как люди узнали, что меня не выбрали, человек 40 сразу вышло из профсоюза в знак протеста. Я им говорил: «зачем вы это делаете? Еще ничего не кончилось, дальше продолжаться будет борьба». Сейчас я езжу по районам с проверками знаний об охране труда и меня все спрашивают «почему тебя не выбрали, мы же за тебя все голосовали?»

Вот такую деятельность я провел. Скажу сразу, да, страшно было, когда выступаешь, тут перед тобой директор, замы его все сидят со стеклянными глазами, а ты такую речь заготовил. Но, пока я был вот в этом состоянии, этой борьбы, самочувствие у меня улучшилось.

Самое главное — научиться собирать людей в коллектив, потому что основа Советской власти — это когда люди сами решают, как им жить, а решить-то они могут только собравшись где-то. Правильно? Вот их и надо научиться собирать. И научить их составлять протоколы, выступать, готовиться к собраниям.

Кузнецов Владимир Алексеевич, ЛП «Технология», токарь, Ленинград, профсоюз «Защита труда»

Основой борьбы трудового коллектива является коллективный договор. Но коллективный договор сам по себе работать не будет. У нас есть хороший Трудовой кодекс, который наверняка многие не читали. У нас есть и хорошие коллективные договора. Когда я работал на металлическом заводе, у нас был очень хороший коллективный договор, один из лучших в городе. У нас ведь и Конституция хорошая. Дело в том, чтобы заставить власть эти законы выполнять. На заводе власть — это администрация. Поэтому если будет боевой профсоюз, если он будет бороться за права трудящихся, он, естественно, будет иметь среди этих трудящихся авторитет.

Котов Максим Викторович, ООО «Шереметьево Хэндлинг», оператор комплектовщик, г. Москва

Постараюсь связать вопросы, которые тут возникали, и по официальным профсоюзам, и по неофициальным, насчет колдоговора, насчет доверенностей. Без коллективной борьбы, без активных действий доверенности вообще не имеютт никакой силы — если я пачкой чего то там трясу, она силы не имеет без действий. Чтобы какие то действия предпринимать, нужно людей сначала организовать, собрать.

У нас организован профсоюз. У меня проблем это не вызвало, я ходил, не меньше часа на каждого потратил. Вот мы собрали профсоюз, и в какой-то момент я понял, что само по себе количество людей в нем ни на что не влияет. Нужно выявлять активистов. У нас активисты через полгода выявились, раньше сидели как мыши и молчали. И они действительно начали работать, причем серьезно. И вот этих людей надо всячески поднимать и защищать их от нападок работодателя.

Когда вы собираете доверенности, вы персонально подходите к человеку. Он пишет, он в этот момент один, он пишет и ему страшно. Он кому-то доверяет, куда потом эти доверенности уйдут, не будут ли уволены люди, доверенности подписавшие и т.п.

При проведении конференции делегаты собираются, создают орган представительный всех работников. У нас на предприятии желтый профсоюз так и сделал. Оказывается, они прошли по всем подразделениям. Подразделения якобы выбрали делегатов на конференцию, эти делегаты собрались, создали представительный орган. Реально об этом никто не слышал, никто не знает, в каком году это было и каким образом. А представительный орган свои полномочия делегировал желтому профсоюзу и поручил ему подписать коллективный договор с работодателем. Вот и все. Получается, что за это голосовали мы, а про это никто не знает вообще.

Такую же операцию можно провести и нам. Вы тоже можете создать представительный орган. Но для этого надо, чтобы работники были готовы к коллективным действиям а этот этап надо еще поймать. У нас сейчас тяжелая ситуация и хуже становится с организацией. Не поднимается народ, а наоборот опускается. Но конференция работников — это такая интересная тоже вещь. Вот у нас ее использовал работодатель и она сработала шикарно.

Кальвит В.В.: Здесь момент такой, конференция работает на того кто ее организует. Если ее организуете работодатель, она сработает в интересах работодателя, если конференцию инициируют профсоюзный комитет или инициативная группа работников, соответственно она и сыграет в их интересах.

Котов М.В.: Так если вы организуете конференцию она и у вас идет с нижнего уровня. Работники в курсе, они все знают, кого они выбрали, на что те идут, делегаты могут сказать: вот это мы, а за нашей спиной — они. Вся предварительная работа заключается в том что к этому моменту людей подготовить и подвести.

РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ПОМОЩЬЮ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

Шилов Дмитрий Юрьевич, ООО «КБСМ», монтажник РЭА, Ленинград

С начала 90-х годов профсоюзное движение испытывало подъёмы и спады, но надо констатировать, что в целом оно находится в глубоком кризисе на сегодняшний день. Была совершена контрреволюция, собственники монополизировали управленческую деятельность. И это обуславливает пассивность рабочего класса. В 2011 году только 3% работников реально участвовали в работе профсоюзов. То, что в члены профсоюза входит администрация, действует не в интересах рабочего класса. Так же как и то, что председатели профсоюза — это освобождённые работники. Такой фактор мощный, как партии буржуазные, которыми накрыты сегодняшние крупные профсоюзные объединения, в первую очередь ФНПР.

Таким тенденциям негативным, которые тормозят профсоюзное движение, необходимо противопоставить прогрессивные тенденции, ибо развитие — это движение от низшего к высшему через борьбу противоположностей. И борьба за преодоление негативных тенденций, конечно, идёт. В 90-е годы была развёрнутая мощная борьба за продвижение прогрессивного трудового законодательства, Трудового кодекса, которую возглавляли члены нашей партии. Был создан Фонд Рабочей Академии такими силами, как Союз рабочих Москвы, Объединение рабочих Нижнего Новгорода, Объединение рабочих промышленности, транспорта и связи Ленинграда и Петровская академия наук и искусств. С 1994 года проходят заседания Российского комитета рабочих, там обсуждался ход продвижения проекта прогрессивного Трудового кодекса. И этот проект был внесен в Думу и набрал большое число голосов, 189. Хотя он не прошёл, но, тем не менее, резонанс был очень большой, и многие прогрессивные положения удалось сохранить в Трудовом кодексе, который мы сейчас имеем. Основными авторами этого проекта были Федотов Константин Васильевич, вице-председатель Фонда Рабочей Академии, тогда председатель Портовой организации Российского профсоюза докеров Петербургского порта и Попов Михаил Васильевич, президент Фонда Рабочей Академии.

Основные положения прогрессивного проекта Трудового кодекса вошли в программу профсоюзов «Задачи коллективных действий», в программу Рабочей партии России. Там есть борьба за 6-часовой рабочий день, первым пунктом идёт доведение уровня заработной платы до стоимости рабочей силы. Насчёт стоимости рабочей силы хочу сказать, что рабочему классу надеяться, кроме как на себя, в этом вопросе не следует. Полезно было бы вспомнить обещания партии власти Единая Россия к 2000 году довести уровень заработной платы до 2500 долларов. Это такая сумма, которая в принципе отвечает на сегодняшний день стоимости рабочей силы. Стоимость рабочей силы на сегодня и есть более 200 000 рублей. Ну и насколько буржуазия выполняет свои обещания? Рабочим надо понять, что она только забирает те завоевания, которые были достигнуты нашими дедами и прадедами, и ничего не даёт рабочему классу. То, что работодатель и представители государственной власти в этом не заинтересованы, это надо очень хорошо это понять.

Программа «Задачи коллективных действий» была принята Федерацией профсоюзов России, это объединение прогрессивных профсоюзов, в неё вошли такие профсоюзы, как профсоюз авиадиспетчеров, объединение рабочих профсоюзов «Защита труда». На сегодня ФПР вошла в КТР, но это никак ее не связывает, и вновь возникающим прогрессивным профсоюзам надо в КТР вступать. Есть такое мнение, а зачем нам это надо, вступать туда, в эту Федерацию Профсоюзов? Да потому, что ФПР несёт программу нашу, у неё флаг красный. Это единственная на сегодняшний день организация, которая защищает интересы рабочего класса и помогает нам. Она может объединить все профсоюзы прогрессивные.

И хочу напомнить лозунг: «Пролетарии всех стран соединяйтесь!», который очень актуален сегодня. Но не просто объединяйтесь, как уже звучало сегодня, давайте все соберёмся, все силы, как КПСС была. Такого объединения нам не надо. Когда рабочих просто загоняли для массовки в партию, а на самом деле отстраняли от управления, мы пришли к тому, к чему пришли. Объединяться надо под лозунгом за интересы именно рабочего класса.

Зачем писать в органы буржуазные, чтобы зарегистрировать профсоюз. Надо войти в организацию, которая близка нам, самая ближайшая к нам по программе и по идее по нашей. Это наша организация и не нужно заниматься волокитой бюрократической, достаточно просто написать туда письмо. Сначала надо вновь созданному профсоюзу набрать, конечно, количество определённое. Это может быть первичная организация профсоюзная, которая просто войдёт в это объединение. Членскими организациями ФПР могут являться общероссийские объединения профсоюзных организаций, межрегиональные объединения профсоюзных организаций, общероссийские профсоюзы, межрегиональные профсоюзы, территориальные региональные профсоюзные организации, межрегиональные профсоюзные организации и первичные профсоюзные организации. То есть, в принципе, первичка может вступить под эту шапку.

Лучше быть под шапкой таких людей, чем под ФНПРовской, буржуазной. Председателем ФПР является Сергей Анатольевич Ковалёв, президент Федерального профсоюза авиадиспетчеров. На сегодняшний день профсоюз авиадиспетчеров является примером, на который нужно равняться, хоть это и не рабочие. Но поскольку это люди высокоорганизованные дисциплинированные, у них есть чему поучиться, много коллективных действий проведённых. Все то, чего они достигли — это не подарок. Об этом можно посмотреть интервью на Рабочем ТВ Москва, было несколько интервью с Сергеем Анатольевичем, где он всё подробно излагает. И с такими людьми быть большая честь и к большому успеху может привести их опыт, если ему следовать.

Программа «Задачи коллективных действий» вообще может быть положена в основу коллективного договора. Конечно брать его целиком не стоит, но какие-то положения основные, основополагающие, можно брать, добавлять в свой коллективный договор, выставлять требования. Ну и конечно победить в этой борьбе без партии рабочего класса не получится. Рабочему классу надо это очень хорошо осознать, при том давлении, которое оказывается на рабочий класс России. Необходимо создавать ячейки на предприятиях партийные и усиливать наше влияние на коллективы.

Соловьев Василий Феликсович, АО «Петербургский тракторный завод», электрогазосварщик, Ленинград;

Конечно у нас есть положительные моменты, нам платят за вредность. Дают даже молоко. Больше наш профсоюз практически ничего не делает. Я уже сколько раз вступал в конфронтацию по причине повышения окладов. Оклад у меня лично 22500, у механиков 27000. Его необходимо поднимать. 41 рубль уже проезд и метро подорожало. Цены повысились на продукты питания и на квартплату. Я разговаривал с начальством. Но оно даже не шевелится, чтобы повысить нам оклады.

Я до этого выступал на заседаниях РКР, это всё было опубликовано в газетах, начальство это увидело. Конечно, на меня не очень-то одобрительно смотрело. Я рассказывал даже, что на производстве были факты воровства. У своих кто-то воровал деньги. Но начальники на это не реагировали. И когда я им сказал, кого я заподозрил, меня перед ним подставили. Специально, чтобы мне сделать очередную гадость.

В профсоюз я тоже обращался. А профсоюз как будто бы меня не слушает и как-то всё мимо себя. В соседнем цехе есть один молодой человек, он сумел такую профсоюзницу, как наша, вытеснить и занять её место. Мне с ним надо выйти на связь, научиться, чтобы наш профсоюз тоже делал своё дело.

Гиль Павел Юрьевич, Самарская ГРЭС, ПАО «Тплюс», слесарь-ремонтник 4-го разряда

У предыдущего докладчика была пара моментов интересных. Жалуется на администрацию, что она ничего не делает. Так она и не будет ничего делать. С чего вы взяли, что администрация вам чего-то должна? Не будет она вам ничего делать. Нужно рабочим самим организовываться. На РКР это повторяется из заседания в заседание. Самим организовываться и добиваться своими коллективными действиями улучшения труда, повышения зарплаты, сокращения рабочего дня. Вот что нужно делать. Рабочим это нужно осознать, что без коллектива ничего у вас не получится. Если вы будете один ходить к администрации, за вами приставят человека, как это было у нас на предприятии, и через месяц человека уволили, потому что нашли за что уволить.

Поэтому надо вернуться к нашему вопросу. Нужно создавать на своих предприятиях первички, завоёвывать большинство в первичках. И после этого, когда вы оформитесь, когда вы будете с людьми разговаривать, работать, они вас будут поддерживать. После этого можно выходить на контакт с Федерацией профсоюзов России. Если рабочие начнут туда входить комитетами, чем больше комитетов, тем серьёзнее эта организация. А это взаимопомощь. Тяжело вам? Помогут с других городов, такие же рабочие. И вы потом поможете. Вот в этом сила. Сила-то в единстве.

Но нужно с чего-то начинать. Начните с 3-х человек. Чтобы создать профсоюз на предприятии нужно 3 человека, как это происходило у меня. Да как это везде происходит. Три человека собираются, создают профсоюз. Всё! Не регистрировать. Создайте профсоюз — это люди, не бумажка! Люди. А потом начинайте расширяться. Спасибо.

Кудрявцев Владимир Михайлович, представитель Фонда Рабочей Академии

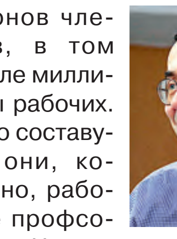
Докладываю, что благодаря борьбе за наш проект Трудового кодекса мы остановили четыре реакционных проекта. И пришлось им создавать ещё один проект, в который, надо сказать вошли положения из нашего проекта. И это длилось 6 лет, это не шуточки. Вот это совместные действия. Причём действия тогда были после первоначальных потрясений, рабочий класс в основном был смелый ещё, по всей стране останавливали предприятия, что только не делали

Теперь про ФПР, Федерацию Профсоюзов России. Чем она отличается от всех остальных? Это единственное в мире профсоюзное объединение, которое имеет свою программу. Причём программа именно направленная на развитие профсоюзного движения. Только поэтому следует вступать туда.

Теперь в отношении заявления :«Вот создайте большую организацию профсоюзную, наберите силу, а потом вступайте». Значит товарищи дорогие, создайте, вступите и набирайте силу вот под этой крышей. Ковалёв — это серьёзный человек, который может оказать совершенно реальную помощь. Что «нас выгонят, разгонят и так далее» — вероятность такого исхода сократится очень серьёзно.

Золотов Александр Владимирович, доктор экономических наук, профессор, действительный член Петровской академии наук и искусств, вице-президент Фонда рабочей академии, консультант Российского комитета рабочих, г. Нижний Новгород

Для того, чтобы развивать взаимодействие, нужно сначала действовать, да? И если с этой точки посмотрим мы на профсоюзы, в которых находятся наши рабочие, то действующих профсоюзных организаций очень и очень мало. Вот ФНПР, Федерация независимых профсоюзов России, по-моему, она юбилей отмечала. В ней 20 миллионов членов, в том числе миллионы рабочих.



И по составу то они, конечно, рабочие профсоюзы. Но они не действующие, поэтому они и не взаимодействуют. Если и есть какое-то взаимодействие, то это на уровне профсоюзных бюрократов. Наверное, бюрократы встречаются и о чём-то говорят, но это мало затрагивает самих рабочих, по крайней мере, в позитивном смысле.

А есть ли вообще хоть какое-то взаимодействие между теми, кто действует? Прежде чем говорить о ФПР, я бы хотел сказать о Российском комитете рабочих. Здесь кто присутствует, товарищи? Рабочие, которые действуют. У кого-то это получается лучше, у кого-то хуже. Это зависит от многих обстоятельств: как коллектив сложился, какое было время. Кто-то уже достиг рубежей и имеет организацию. Кому-то предстоит ее создать. Но это, во-первых, действующие рабочие и действующие в направлении создания и развития профсоюзов. Может показаться, что это очень мало. Вот здесь 22 делегата. По нашим меркам — это немало делегатов на РКР. А что, вы знаете другие действующие организации? Рабочие кое-где приостанавливают работу из-за невыплаченной зарплаты, но обычно результатов мало, так как они не создают свою профсоюзную организацию. Если создают свои профсоюзы, как в ДНР и ЛНР, тогда добиваются своих целей.

Рабочие, которые организуются в профсоюз, понимают, что нужно изучать опыт, что нужно взаимодействие с другими товарищами, которые имеют достижения, решая такие же проблемы. И, как правило, они появляются

Окончание на с. 4

ПРИЗЫВ В ОБЩЕСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «РАБОЧАЯ ПАРТИЯ РОССИИ»

Товарищ! Призываем к общей борьбе за дело рабочего класса совместно с общественным объединением «Рабочая партия России»! Наши телефоны:

в Ленинграде:
+7(931)354-89-56 — Фурса Николай Георгиевич,
+7(981)957-44-79 — Дегтерев Денис Борисович,
+7(921)923-56-93 — Герасимов Иван Михайлович,
+7(921)939-60-99 — Попов Михаил Васильевич;

в Нижнем Новгороде:
+7(831)281-38-74 — Кудрявцев Владимир Михайлович,
+7(910)384-14-00 — Золотов Александр Владимирович;

в Нижегородской области:
+7(908)235-83-36 — Кальвит Валентин Владимирович;

в Москве:
+7(916)567-34-83 — Шишкарев Василий Иванович;

в г. Королев Московской обл.:
+7(926)394-12-10 — Федин Андрей Анатольевич;

в г. Электросталь Московской обл.:
+7(926)900-34-44 — Горбушкин Сергей Александрович;

в Воронеже:
+7(919)234-37-47 — Витевский Станислав Сергеевич;
+7(950)771-90-04 — Шмыков Алексей Николаевич;

в Новосибирске:
+7(913)478-17-88, +7(951)360-46-74, +7(951)383-27-68 — Чайка Владимир Иванович
+7(953)763-11-61 — Зайцев Дмитрий Сергеевич;

в Новосибирской области:
+7(952)922-49-34 — Булгаков Александр Юрьевич;

в Самаре: +7(987)152-03-82 — Гордевнин Максим Владимирович;

в Кемерово: +7(953)060-16-95 — Романов Евгений Владимирович;

в Пскове: +7(911)355-30-93 — Авакимянц Евгений Вячеславович;

в Омске: +7(950)339-65-92 — Таболина Татьяна Ивановна;

в Улан-Удэ: +7(983)352-42-52 — Крутилин Петр Вячеславович;

в Тюмени: +7(961)782-71-37 — Гершаник Дмитрий Николаевич:

в Белгороде: +7(919)436-05-46 — Родионов Алексей Николаевич;

во Владивостоке: +7(950)284-89-04 — Воробьев Александр Федорович;

в Ростове-на-Дону:
+7(903)405-48-65 — Гомелаури Петр Владимирович;
+7(900) 120-45-78 — Левин Александр Сергеевич;
+7(952)580-47-47 — Медведев Александр Николаевич;

в Иркутске: +7(908)667-86-39 — Сердалиев Тимур Бектлиевич;

в Красноярске: +7(902)962-58-75 — Стороженко Михаил Сергеевич;

в Ижевске:
+7(982)837-27-00 — Желнин Николай Русланович;
+7(912)748-09-44 — Кошкина Полина Сергеевна;

в Орле: +7(920)285-39-12 Череватенко Андрей Викторович;

в Ставрополе: +7(960)865-59-49 — Чигарев Виталий Викторович;

в Чебоксарах: +7(937)012-78-80 — Царыгин Станислав Вячеславович;

в Донбассе: +7(931)532-93-45 — Васьковский Александр Евгеньевич;

в Оренбурге: +7(987)863-54-93 — Вахитов Рустам Фаритович;

в Забайкальском крае:
+7-924-371-60-83 — Бахаев Владимир Александрович;

в Пермской области:
+7(912)983-99-23 — Егорчев Михаил Анатольевич;

в Кургане:
+7(992)427-12-71 — Свириденков Андрей Валерьевич;
+7(922)576-36-80 — Хвостанцев Андрей Александрович;

в Астрахани:
+7(927)072-83-19 — Тимофеев Иван Викторович,

в Свердловской области:
+7(900)046-03-09 —Чопа Алексей Михайлович;

в Печоре и Республике Коми:
+7(912)550-77-58 — Чурякова Светлана Николаевна;

в Алтайском крае:
+7(913)228-09-72 — Лукьянов Александр Владимирович;

в Краснодарском крае и Республике Адыгея:
+7(909)467-91-12 — Романов Евгений Аркадьевич.

Центральный Комитет Рабочей партии России

Расписание занятий Красного университета Фонда Рабочей Академии на II семестр 2020/2021 уч. года

03.02. Лекция **«Философское учение о сущности явлений».** *Профессор М.В.Попов.*

10.02 Семинар **«Категории сферы сущности».** *Канд. техн. наук К.В. Юрков*

17.02 Лекция **«Ступени развития капитализма».** *Канд. экон. наук В.И. Галко.*

24.02 Семинар **«Создание предпосылок социализма в России».** *Канд. экон. наук В.И. Галко.*

03.03. Лекция **«Формы, сущность и исторические типы государства».** *Профессор А.С. Казеннов.*

10.03 Семинар **«История и теория Советов**. *Канд. мед. наук Д.Б.Дегтерев.*

17.03 Лекция **«Философское учение о понятии».** *Профессор М.В.Попов.*

24.03 Семинар **«Категории сферы понятия».** *Канд. техн. наук К.В. Юрков.*

31.03 Лекция **«Степень эксплуатации в современной России»**. *В.А. Кучук.*

07.04 Лекция **«Место России в мировой экономике»**. *В.А. Кучук.*

14.04 Лекция **«Сталинское учение о национальном вопросе».** *Профессор В.П.Огородников.*

21.04 Лекция **«Советы и отмирание социалистической демократии».** *Доцент И.М. Герасимов.*

28.04 Семинар **«В.И. Ленин «Великий почин».** *Канд. техн. наук И.М. Герасимов.*

05.05 Лекция **«Теория и история марксизма. (Кого и чему учит история вообще и история марксизма в частности?) »**. *Профессор А.С.Казённов.*

12.05 **Экзамен, очное отделение.** *Профессор А.С. Казеннов, канд. мед. наук Д.Б. Дегтерев.*

19.05 **Экзамен, заочное отделение.** *Профессор М.В. Попов, канд. техн. наук К.В. Юрков.*

СЕМИНАР ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ — РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

Окончание. Начало на с. 2–3

на РКР. Поэтому ни одно существующее объединение профсоюзов, сколько бы в нем не числилось рабочих, не может конкурировать с Российским комитетом рабочих.

Ну, а нам необходимо развиваться и расти, сначала на уровне представителей инициативных групп по созданию заводской профсоюзной организации. Как всегда, начало трудное, ничего, главное выстоять, потом люди пообвыкнут. Некоторое время надо просто удержаться, и начнётся приток новых членов в рабочий профсоюз.

И вот тогда мы уже выходим на такой уровень, когда взаимодействуем в принятии и заключении коллективных договоров. А чтобы заключать колдоговора, нужна регистрация в качестве первичной профсоюзной организации в составе объединения профсоюзов. И здесь совершенно правильно говорили, что Федерация Профсоюзов России – в этом смысле лучшее объединение, которое даёт возможность обрести право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров. И она не случайно лучшая.

Программа «Задачи коллективных действий» откуда бралась? Было мощное движение за принятие проекта Трудового кодекса России, разработанного специалистами Фонда рабочей Академии. Затем появилась выжимка из этого проекта, которая была подготовлена членами Рабочей партии России. Эта выжимка и была принята на Съезде Федерации Профсоюзов России в качестве программы действий.

Я не думаю, что у греческого объединения профсоюзов ПАМЭ есть такие требования, хотелось бы посмотреть. Есть ли там требования сокращения рабочего дня, доведение зарплаты до стоимости рабочей силы и т.д. Если есть — замечательно. Это будет соревнование между профсоюзами, международное соревнование. Но я сомневаюсь, что такое есть у греков.

Конечно, дальнейшее развитие тех организаций, которые представлены на РКР, требует вступления в Федерацию профсоюзов России, чтобы уже действовать не на уровне инициативных групп, а на уровне профсоюзных организаций, имеющих право заключения коллективного договора, заключающих такие коллективные договоры и переходящих к более широкому взаимодействию. Речь идет о взаимодействии в рамках отраслей и территорий. Федерация профсоюзов России, возглавляемая замечательным профсоюзником — Сергеем Анатольевичем Ковалевым, такую перспективу, безусловно, открывает. Поэтому надо дополнить то, что делается в рамках Российского комитета Рабочих, взаимодействием с Федерацией профсоюзов России и через Федерацию профсоюзов России.

Постановление Российского комитета рабочих

РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ПОМОЩЬЮ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

Российский комитет рабочих отмечает необходимость взаимодействия профсоюзных организаций для реализации профсоюзной программы «Задачи коллективных действий». Как показывает опыт продвижения проекта Трудового кодекса России, разработанного специалистами Фонда Рабочей Академии, эффективной формой такого взаимодействия является участие представителей профсоюзных организаций в работе РКР. Практику такого участия необходимо развивать.

Вместе с тем для получения права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров необходима принадлежность первичной профсоюзной организации к объединению профсоюзов.

РКР рекомендует вновь создаваемым и действующим первичным организациям рабочих профсоюзов регистрироваться в качестве членских организаций Федерации профсоюзов России (в соответствии с Уставом Федерации). Символом ФПР является Красное знамя; Федерация профсоюзов России приняла на своем съезде программу «Задачи коллективных действий», выражающую интересы рабочего класса; возглавляет ФПР Сергей Анатольевич Ковалев — лидер Федерального профсоюза авиадиспетчеров России — одного из самых боевых российских профсоюзов.

Взаимодействуя с помощью Федерации профсоюзов России, рабочие профсоюзы добьются успехов в борьбе за интересы рабочего класса.

АЛЧЕВСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ – ОДИН ИЗ ФРОНТОВ КЛАССОВОЙ БОРЬБЫ РАБОЧИХ ДОНБАССА

После организованных приостановок работы металлургами Алчевского металлургического комбината (АМК) и Макеевского металлургического завода (ММЗ), эти два филиала ЗАО «Внешторгсервис» (АМК — филиал № 12 ВТС, ММЗ — филиал № 3 ВТС) вышли в лидеры по выплатам зарплаты среди других филиалов ВТС. В Алчевске и Макеевке уже выплачивают сентябрьскую зарплату, в то время как на других филиалах рабочие не видели заработанные деньги с июля и августа.

Во время коллективных действий на АМК и ММЗ репрессивные органы — МГБ и МВД — уже не вмешивались. Но при этом правоохранительная система ЛНР не реагирует на факты незаконных увольнений активистов АМК, на факты незаконного лишения свободы службой безопасности АМК, а также применение физической силы к рабочим, включая женщин. В сложившейся ситуации рабочие АМК воспользовались инструментом, называемым «итальянской забастовкой», при которой все делается медленно и по правилам.

Тогда эксплуататоры ВТС начали привозить рабочих с других заводов. Сначала они привезли штрейкбрехеров с Енакиевского металлургического завода (ЕМЗ) для запуска пятой доменной печи. Рабочие ЕМЗ, которые боятся бороться за свою зарплату, вместо солидарности с рабочими АМК, совершили преступление, запустив аварийную ДП-5.

Напомним, пятая доменная в Алчевске имеет трещину в броне, что может привести к масштабной аварии и сжечь заживо не одного человека. Причем на ЕМЗ в этом году из-за нарушенной администрацией ВТС техники безопасности уже гибли люди. Теперь эксплуататоры, воры и убийцы из ВТС привезли на АМК рабочих Донецкого металлургического завода (ДМЗ) для запуска первой доменной печи. Хотя положение рабочих ДМЗ тяжелее, чем рабочих ЕМЗ. ДМЗ уже больше года находится в состоянии простоя из-за варварской эксплуатации ВТС и поэтому такого инструмента борьбы, как приостановка работы, у рабочих ДМЗ нет. Но металлурги Донецка, несмотря на это, проявили солидарность с металлургами Алчевска. Пообщавшись со своими алчевскими коллегами, ознакомившись с условиями работы и проживания, донецкие металлурги послали администрацию ВТС, сели в автобус и уехали домой.

Рабочие АМК, вы всё правильно делаете, своей медленной поступью железного батальона вашего комбината вы обязательно осознаете свою силу и победите своих эксплуататоров. Те, кто еще не вышел из желтого профсоюза работников АМК — выходите. Пишите заявление в бухгалтерию о прекращении взимания взносов с вашей зарплаты. Пусть эти пособники эксплуататоров останутся без ваших денег. На АМК действует Независимый Профсоюз Шахтеров, в уставе которого закреплен запрет на сбор взносов, пока рабочие не добьются уровня зарплаты минимум 50 тысяч рублей в месяц.

Если вам говорят, что приостановка работы из-за невыплаты зарплаты незаконна, приостанавливайте работу из-за несоблюдения техники безопасности. Пишите акт с указанием конкретных нарушений ТБ, собирайте минимум три подписи и приостанавливайте работу. С этого момента начинается простой по вине администрации, вам будет начисляться 2/3 вашей зарплаты. Один экземпляр акта можно отнести в прокуратуру.

В первичную организацию «Профсоюз работников АМК»
В бухгалтерию филиала № 12 ЗАО «Внешторгсервис»
От должность____________ и Ф.И.О.

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу меня исключить из членов профсоюза с «….» декабря 2020 года в связи с тем, что ваш профсоюз не борется за увеличение цены рабочей силы, за улучшение условий труда и не борется с несвоевременной выплатой заработной платы. В связи с выходом из профсоюза требую прекратить удержание профсоюзных взносов из моей заработной платы.

……..дата Подпись:

АКТ
о нарушении правил охраны труда и техники безопасности

г. Алчевск «…» декабря 2020 г.

Мы, рабочие цеха ….. филиала № 12 ЗАО «Внешторгсервис» зафиксировали нарушение(ия) техники безопасности: ………(*описать в чем заключаются нарушения*). В связи с невыполнением работодателем заключенного с нами трудового договора, согласно которому работодатель обязан обеспечить надлежащими условиями труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда и техники безопасности, вынуждены приостановить работу согласно статье 243 Трудового Кодекса ЛНР.

Подписи: (*минимум три подписи*)

Контакты НПШ:
vk.com/alexandervaskovsky ,
https://vk.com/nfursa83,
https://vk.com/id7211371,
https://vk.com/id661109
WhatsApp /Viber/ Telegram
+7 931 532 93 45,
E-mail: fra-len@mail.ru

ГДЕ ВЗЯТЬ ВРЕМЯ ЖИЗНИ?

Основной ценностью для нас является время, причем не абстрактное, а очень конкретное Время Жизни, которое, в отличие от других ценностей, нельзя ничем заменить, взять взаймы и вернуть, или положить в копилку. Его можно только использовать в своих или чужих интересах. Время жизни ограничено, а как известно, каждый должен «построить дом, вырастить сына и посадить дерево». На все это нужно время не просто свободное, а еще и обеспеченное материально.

Чтобы прожить жизнь по-человечески есть только один путь — борьба за коллективный договор, за действительное улучшение трудовой жизни. Именно колдоговор позволяет улучшить положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Профсоюз «Движение» подготовил проект прогрессивного коллективного договора для ОП «АП №2» АО «ТПАТП №1» и «выжимку» на одну страницу основных возможных улучшений жизни работников. Требования, выдвигаемые в нём, отражают основной интерес работников — улучшение условий труда, обеспечение занятости и сокращение рабочего времени с повышением уровня реального содержания зарплаты.

Необходимо осознавать, что отстаивание этого интереса идёт вразрез с основным интересом работодателя — извлечением максимальной прибыли, поэтому без борьбы не обойтись. Чтобы подготовленный нами проект стал действующим Колдоговором необходимо объединиться и действовать слаженно, как одно целое. Начало положено, и мы призываем работников ПАТП №2 Тюмени вступать в Профсоюз для борьбы за принятие прогрессивного коллективного договора. Если у вас есть предложения в проект Колдоговора — присылайте, мы ведём работу над его улучшением и необходимо, чтобы работники участвовали в составлении и продумывании требований. Только это позволит учесть специфику нашего предприятия, только тогда коллективный договор станет именно коллективным.

Работодатель ничего не боится так сильно, как организованных, сплоченных и решительных работников.

Максим Заварин,
водитель автобуса,
сопредседатель
Профсоюза «Движение»

Что даст работникам принятие проекта коллективного договора, подготовленного профсоюзом «Движение»

1. **Запрещение увольнения или перевода работника без согласия профсоюза.**
2. **Основной оплачиваемый отпуск – 35 календарных дней.**
3. **Дополнительный оплачиваемый отпуск – 20 дней.**
4. **Выплата компенсации при прохождении обязательного медосмотра в выходной день.**
5. **Повышение реального содержания заработной платы (компенсация инфляции плюс 20% роста сверх индексации ежегодно).**
6. **Материальная помощь работникам с детьми, оплата путевок в детские оздоровительные лагеря во время школьных каникул.**
7. **Для иногородних работников компенсация аренды жилья до 20 тыс. руб.**
8. **Обеспечение спецодеждой.**
9. **Сокращение нормальной продолжительности рабочей недели до 36 часов.**
10. **Доплата в сверхурочное время 500% часовой ставки, 300% в выходные и праздничные дни.**
11. **Защита от неправомерных штрафов и взысканий на работников предприятия.**

Борьба за прогрессивный коллективный договор требует объединения работников. Все действия будут проходить в рамках ТК РФ. Отстоять улучшение условий труда и гарантии занятости можно только коллективными действиями!

Полный текст проекта коллективного договора
https://yadi.sk/i/Lj9Y7Puno79a1A



Контакты:

Тел., Viber, WhatsApp +7-919-935-84-88 Максим Заварин

Группа в ВК, список участников скрыт, видно только тех, кто в друзьях
https://vk.com/tradeunionmovement



НЕ ЖДАТЬ ПОМОЩИ «СВЕРХУ», А ВЕСТИ КОЛЛЕКТИВНУЮ БОРЬБУ

Живет себе человек, на работу ходит, и все привычно, стабильность, все-таки госструктура, на бюджете, задержек по зарплате нет, а то, что она низкая, ну да везде так, зато график удобный — сутки через трое. Где то там, на других предприятиях сокращения, увольнения, бесправие…, а у нас-то вроде ничего, жить можно, живем же.

Примерно так думали работники станции скорой помощи города Нижнего Тагила, пока не коснулось их. Аутсорсинг. Руководство области решило перевести автотранспорт станций скорой помощи с водителями на аутсорсинг. Ну решило — сделало. Водителям станции скорой помощи вручили уведомление о сокращении, и тут у них возник вопрос: а мы-то как? Вспомнили, что есть профсоюз, ведь столько лет взносы платим, сходили… и утерлись, все по закону. Что делать? Поискали в интернете. И нашли! Межрегиональный профсоюз работников здравоохранения «Действие». Списались/созвонились — вступили. Создали первичную профсоюзную организацию (ППО) у себя. В надежде, что членство в МПРЗ «Действие» их защитит.

А что есть МПРЗ «Действие?» Как и любая межрегиональная структура, — «размазанная» по регионам: есть штат, выбранный членами ППО на собраниях и конференциях, есть бюджет, собираемый из взносов членов ППО, есть план работы, есть отчетность. И есть деятельность или создание видимости деятельности. Очевидно, что видимость создать легче, чем дело сделать. Это и было продемонстрировано на «круглом столе», организованном представителями Межрегионального профсоюза работников здравоохранения «Действие» для актива водительского состава скорой помощи.

На встречу были приглашены профильные областные министры, мэр Нижнего Тагила, главный врач станции скорой помощи и депутаты, но никто из них на совещание не явился. Чего и следовало ожидать, мало того, вообще запретили собираться в помещении станции скорой помощи, поэтому круглый стол проходил в одном из кафе в Дзержинском районе Нижнего Тагила (за деньги ППО «Действие» станции скорой помощи). На открытой части встречи, куда организаторы пригласили представителей СМИ, сотрудники профсоюза рассказали о рисках, которые могут возникнуть при переходе автопарка и водителей в частные руки. Все по полочкам разложили, что и так все, в общем-то, знали или догадывались. На этом первая часть, официальная, для прессы, закончилась.

Во второй, закрытой части, представителем МПРЗ «Действие» была проведена краткая профсоюзная учеба по привлечению новых членов в профсоюз, что «съело» часть времени, докладчик напустил туману, никакой конкретики, потом предложил «мозговой штурм», типа давайте предлагайте, что можно сделать, чтоб «поднять волну». Т.е. цель — поднять волну? В результате мозгового штурма были сформулированы предложения, которые в основном касались организации пикетов, митингов, обращений в различные государственные органы законодательной и исполнительной власти, то есть власти работодателей. По сути, предлагалось попросить защиты у тех, кто принимал законы, запрещающие, в том числе и медикам, сопротивляться. У тех, кто в полном составе голосовал за пенсионную реформу. Изменили что-то многочисленные митинги и пикеты прошедшие по стране?

Одним из аргументов против аутсорсинга было то, что сейчас водителям скорой помощи запрещено бастовать, а когда они перейдут к другому хозяину, то там смогут бастовать, и это приведет к печальным последствиям для жителей города. Вообще-то право на забастовку гарантировано Конституцией, но никто из юристов об этом даже не заикнулся. Медикам, как и всем людям, это право тоже гарантировано, вопрос как? Но это вопрос, и на него можно найти ответ.

В общем, всё на ходу выдумывалось, под видом, что сейчас все вместе всё быстренько придумаем. Причем всё время уходя от темы, приводя многочисленные, в том числе и неуспешные примеры из своего опыта. Туман- …туман. Люди не этого от них ждали. Люди ждали готовых, конкретных, проверенных решений.

В результате люди получили полную неопределенность в виде кучи образцов документов, бланков, писем в различные инстанции. Телефоны «влиятельных» активных профсоюзных деятелей.

На том и разошлись, обменявшись контактами. Представители МПРЗ «Действие», с чувством хорошо проделанной работы, активисты станции скорой помощи с чувством - а это что сейчас было?

Критиковать конечно легче, говорить-то — не мешки ворочать. А что тогда делать?

Во-первых отбросить мысль, что кто то сделает за вас дело, которое должны сделать вы. Во вторых вам действительно важно, сколько стоит машино-час, какая цена контракта? Ну пересчитают, ну скажут девочка оператор ошиблась, мы её накажем. Что это изменит? Решение об аутсорсинге принято, и оно будет претворено в жизнь, не для того принимали, чтоб отменять.

Забота любого наемного работника в том: чтоб платили за твой труд столько, чтоб ты мог купить 100 кв.м. современного жилья и в нем вырастить и воспитать 3 детей качеством не хуже чем ты сам, при этом не испытывая недостатка. Чтобы не могли уволить под надуманным предлогом, по самодурству или «беспределу» руководства, и чтобы условия труда были нормальными. Для этого и предназначен коллективный договор.

Первый и главный шаг вы уже сделали — осознали необходимость борьбы и создали свою первичную профсоюзную организацию.

Далее необходимо вовлечь максимальное количество работников станции скорой помощи в этот профсоюз, тех, кто подлежит сокращению —обязательно, максимальное количество фельдшеров, медсестер/медбратьев, врачей — по возможности.

Скачать прогрессивный коллективный договор с сайта Фонда Рабочей Академии https://rpw-mos.ru/progressivnyj-kollektivnyj-dogovor/

Внести в него свои поправки/требования, которые необходимо выработать и обсудить всем коллективом.

Ну и начать процедуру принятия коллективного договора. Все процедуры описаны в Трудовом Кодексе РФ. Всё прекрасно работает и проверено вашими товарищами из Пензы.

Подводя итоги. Люди! Разве вы не видите, что нас уничтожают поодиночке, разбивают на мелкие коллективы, выводят на аутсорсинг, чтобы вы не смогли объединиться для совместной борьбы за свои интересы, а те, кто попытается, легко могли бы быть сбиты с пути. Для того, чтобы победить в борьбе, необходимо бороться правильно, по науке. В делах борьбы ошибаться нельзя, иначе смерть. Поэтому призываю всех рабочих, осознавших необходимость борьбы, поступить и окончить Красный университет Фонда Рабочей Академии.

Выводы:

1. Необученными рабочими легко манипулировать. Подменяя понятия, давя «авторитетом» и умением напускать «туман», нацеливая на сложно организуемые и трудозатратные действия, требующие, кстати, и финансовых вложений, с результатом, близким к нулю.

2. Для успеха в деле необходимо обучение рабочих, по крайней мере активистов ППО, в Красном университете Фонда Рабочей Академии. Основная трудность здесь заключается в том, что современный рабочий не хочет учиться, потому что это требует затрат времени и силы воли. Кроме того, отсутствует мотивация. А когда прижмет, ищут готовые решения, или «крышу покруче», встав под которую, будет обеспечена защита.

3. Наблюдается превращение отдельных координаторов и активистов МПРЗ «Действие» в профсоюзных функционеров, освобожденных от тяжелой физической и умственной работы, в связи с избранием на должности в руководство МПРЗ «Действие», и создающих видимость деятельности, без ответственности за конечный результат.

4. Для достижения успеха при организации коллективных действий в команде должен находиться член Рабочей партии России, прошедший обучение в Красном университете Фонда Рабочей Академии.

5. Организацию надо вести вокруг прогрессивного проекта коллективного договора, сплачивающего работников вокруг общих интересов, чему может послужить создание инициативного комитета работников, если не справляется или увиливает имеющийся.

Н.В.Капустин,
член Рабочей партии России

ГОРОДА И ОБЛАСТИ, ГДЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ГАЗЕТА

Алма-Ата, Амурская обл., Арзамас-16, Архангельская обл., Астрахань, Балахна, Барнаул, Белгород, Благовещенск, Бор, Владивосток, Владимирская обл., Волгоград, Вологда, Воронежская обл., Вышний Волочек, Глазов, Донецк, Екатеринбург, Железноводск, Заводоуковск, Иваново, Ижевск, Иркутская обл., Кабардино-Балкария, Казань, Кандалакша, Кемеровская обл., Киев, Киров, Респ. Коми, Краснодарский край, Красноярск, Кстово, Курган, Ленинградская обл., Липецкая обл., Магадан, Майкоп, Миасс, Минск, Мирный, Москва, Московская обл, Мурманская обл., Нальчик, Невинномысск, Нижневартовск, Нижний Новгород, Нижний Тагил, Великий Новгород, Новокузнецк, Нововоронеж, Новороссийск, Новосибирск, Новосокольники, Нью-Йорк, Омск, Оренбург, Орёл, Пенза, Пермская обл., Петропавловск-Камчатский, Печора, Приморский край, Ростов-на-Дону, Рязанская обл., Самара, Санкт-Петербург, Саранск, Саратовская обл., Сахалинская обл., Севастополь, Северодвинск, Североуральск, Смоленск, София, Сочи, Ставропольский край, Стерлитамак, Сургут, Сыктывкар, Тамбов, Тверь, Тольятти, Тула, Тюменская обл., Удмуртия, Улан-Удэ, Ульяновск, Уссурийск, Уфа, Хабаровск, Хакасия, Харьков, Чебоксары, Челябинская обл., Чита, Якутск, Ярославская обл.

Главный редактор М. В. ПОПОВ

Телефоны редакции: (812) 939-60-99, (921) 923-56-93; Факс (812) 550-14-76
E-mail: fra-len@mail.ru http://rpw.ru/np
Издатель: Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия обучению рабочих)
194156, СПб, 2-й Муринский пр., 49

Учредитель — трудовой коллектив редакции
Зарегистрирована Мининформпечати: рег. свид. №1178 от 04.10.1991 г.
Адрес редакции: 191060, Санкт-Петербург, Смольный

Отпечатано на оборудовании типографии ООО «Типографский комплекс “Девиз”», 195027, Санкт-Петербург, ул. Якорная, д. 10, корпус 2, литер А, помещение 44
Тираж 30 000 экз. Заказ № ТД-6599. Номер подписан в 17 час. 10.12.2020 г.